

**HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
SEBAGAI SUATU EVALUASI MANAJEMEN SDM
(KASUS PT.SINAR SOSRO CABANG PEKANBARU)**

Oleh :

Nova Lina Gultom

novalinagultom@gmail.com

Pembimbing : Drs. Kasmiruddin, M.Si

**Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau**

**Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru
28293 Telp/Fax. 0761-63277**

ABSTRACT

PT. Sinar Sosro Pekanbaru Branch beam is packaged tea beverage company in Indonesia. The main activity of this company is mendistribusikan and market products packaged tea beverage brands Sosro in Riau, West Sumatra and Riau Islands (KPW West Sumatra and Riau Islands). As a company selling products Sosro beverage brands, the company would require the support of a good quality of human resources. Good corporate HR can be seen from the employee's ability, or so-called employee performance.

The efforts made by the company is focused on performance appraisal, performance appraisal which is a form of evaluation and creation of motivation that comes from within the employee can improve the performance of the employees themselves. High-performance employee owned, is a guarantee for the company's success in achieving its objectives.

The purpose of this study was to analyze the relationship between performance appraisal with employee performance. This study uses quantitative deskriptif correlation technique in which the data were collected through questionnaires to 84 respondents. Spearman rank analysis was then performed on the data obtained.

The results of research and hypothesis testing shows that there is a significant positive relationship between performance appraisal with the employee's performance in PT.Sinar Sosro Pekanbaru Branch. Through the Spearman rank correlation analysis note that the assessment of achievement and performance has coefficient value of 0.562, which in the interpretation of the value of the correlation coefficient indicates there is a relationship between performance appraisals and employee performance is being categorized.

Keywords: Performance Assessment, Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat berpengaruh terhadap kehidupan manusia. Tanpa teknologi yang modern sepertinya seluruh pekerjaan akan terasa lambat dan kurang sempurna. Teknologi itu muncul didasarkan atas pengetahuan seseorang untuk menciptakan suatu alat yang mampu memuaskan dan mempermudah selesainya pekerjaan yang diemban manusia sehari-hari. Perkembangan pengetahuan dan teknologi itulah yang juga mengharuskan setiap organisasi untuk lebih kompeten dalam memilih atau merekrut karyawannya. Hal ini jelas dilakukan karna baik buruknya kinerja setiap individu yang berada dalam organisasi itu sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Apalagi sekarang ini banyak ditemukan badan usaha yang bergerak dibidang yang sama sehingga persaingan untuk mendapatkan yang lebih unggul sangat ketat. Untuk itu kualitas sumber daya manusia yang baiklah yang nantinya dipakai untuk bekerja dalam organisasi.

Pada proses pembangunan, faktor sumber daya manusia senantiasa memegang peranan yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Karna untuk mengolah sumber daya yang sangat melimpah dibutuhkan sumber daya manusia yang handal yang diperlukan dalam setiap organisasi pemerintah maupun swasta. Tanpa sumber daya manusia semua tujuan suatu organisasi atau bahkan Negara tidak dapat terwujud.

Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) merupakan salah satu faktor kunci guna

mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Sebab langkah mengadakan penilaian prestasi kerja tersebut berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Untuk itu jelas diperlukan adanya informasi yang *relevant* dan *reliable* tentang prestasi kerja masing-masing individu. Karna dengan kualitas informasi yang demikian akan mempermudah perumusan kebijaksanaan lebih lanjut dan lebih efektif oleh perusahaan, berarti bahwa informasi yang akurat dari prestasi kerja setiap individu/karyawan atau anggota organisasi sangat diperlukan untuk memungkinkan dilaksanakannya perencanaan karir bagi masing-masing karyawan.

Organisasi merupakan suatu wadah atau tempat kerjasama untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Setiap organisasi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya akan selalu berdasarkan tujuan dan saran yang telah ditetapkan terlebih dahulu sesuai dengan jenis usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan serangkaian kegiatan atau aktivitas-aktivitas yang melibatkan unsur pimpinan dan karyawan. Agar tujuan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginan, maka diperlukan pengorganisasian setiap aktivitas dengan baik. Adapun salah satu bentuk kerjasama dalam menjalankan suatu usaha untuk mencapai tujuan bersama adalah PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru yang berlokasi di Kelurahan Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau dan bergerak dibidang distributor dan penjualan

minuman (produk Sosro) kantor penjualan wilayah Sumatera Barat dan Kepulauan Riau (KPW Sumbar dan Kepri).

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi dimana sumber daya manusia sebagai alat utamanya. Maka dapatlah dipastikan hasil yang akan dicapai perusahaan tidak akan efisien atau bahkan gagal sama sekali apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang terampil dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Sebagai salah satu faktor produksi yang penting, tenaga kerja merupakan faktor yang sentral dalam perusahaan. Sedangkan dalam proses produksi, faktor produksi tenaga kerja ini mempunyai sifat khusus dan berbeda-beda dengan faktor produksi lainnya. Hal ini disebabkan karena faktor produksi tenaga kerja merupakan makhluk hidup yang memiliki perasaan dan keinginan. Dalam hal ini lingkungan kehidupan manusia akan mempengaruhi prestasi tenaga kerja tersebut.

Setiap pimpinan perusahaan akan selalu mengusahakan agar kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien. Untuk itulah perlu dilakukan perencanaan, pengorganisasian, *directing*, koordinasi, serta pengawasan yang baik. Salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah dengan melaksanakan motivasi pada karyawan.

Salah satu bentuk motivasi yang dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja adalah dengan

memberikan harapan untuk maju. Untuk itulah setiap pimpinan harus memperhatikan masalah ini agar para pekerja atau karyawannya semangat dan kegairahannya dalam bekerja meningkat.

Efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan benar-benar dipertaruhkan, karna tanpa efektivitas dan efisiensi tersebut suatu organisasi tidak akan mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Dalam kaitan ini efektivitas dan efisiensi haruslah dimulai dari bawah atau dari golongan terendah. Misalnya dalam suatu perusahaan pengukuran tingkat efektivitas kinerjanya dapat dilihat dari pencapaian target perusahaan pertahunnya. Penargetan penjualan ditujukan untuk memberi perbandingan kepada karyawan terhadap hasil kerjanya dari waktu ke waktu. Karna itu efektivitas dan efisiensi pencapaian target perusahaan harus diperhatikan dan diukur antara lain dengan penilaian prestasi.

Berbagai bentuk industri telah berkembang di Indonesia, khususnya di Pekanbaru. Sebagai contohnya perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman memiliki jumlah yang cukup banyak. PT. Sinar Sosro merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri minuman. Berdiri sejak tahun 1974, perusahaan Sinar Sosro sudah sangat dikenal oleh masyarakat. Sinar Sosro berkembang dan terus berinovasi mengikuti perkembangan dunia industri minuman di Indonesia. Berbagai merk produk minumannya telah dikenal dan beredar di semua kalangan. Produk-produk yang dihasilkan PT. Sinar Sosro tidak menggunakan 3P (Pewarna,

Pengawet dan Pemanis Buatan) sehingga aman dikonsumsi oleh semua usia tanpa efek samping. Selain itu, proses produksi yang tidak menimbulkan limbah yang dapat mencemari lingkungan karena telah diolah dengan baik, salah satu contoh adalah pengolahan ampas teh menjadi pupuk. Hal ini membuat PT. Sinar Sosro banyak mendapatkan piagam dan penghargaan sebagai bukti, SOSRO selalu menjaga 3K dan RL (Peduli terhadap Kualitas, Kemanan, Kesehatan, serta Ramah Lingkungan), SOSRO mendapatkan penghargaan Sertifikat dan Award antara lain sebagai berikut :

1. Sertifikat ISO 9000:2000, yaitu sertifikat sistem manajemen mutu untuk menjamin kualitas pengolahan dan hasil produk
2. Sertifikat ISO 14.000, yaitu sertifikat sistem lingkungan untuk menjamin keamanan lingkungan
3. Sertifikat HALAL, yang dikeluarkan oleh LPPOM MUI (Lembaga Pengkajian Pangan, Obat-obatan & Kosmetika MUI) bekerjasama dengan Departemen Agama, BPPOM dan Balai POM Daerah untuk menjamin kehalalan bahan baku, proses dan produknya
4. Sertifikasi SNI (Standar Nasional Indonesia), dikeluarkan oleh lembaga Sertifikasi Produk Departemen Perindustrian
5. Sertifikasi HACCP, yaitu sertifikat sistem manajemen keamanan makanan untuk menjamin produk yang aman bagi konsumen.
6. Sertifikat HIGIENE and SANITARY, sebagai salah

satu persyaratan untuk ekspor yang dikeluarkan oleh Badan Pengawas Obat & Makanan.

Mengikuti perkembangan kepercayaan masyarakat akan produknya, Sinar Sosro bertumbuh menjadi perusahaan besar yang memiliki lebih dari 20 cabang di Indonesia, yang terdiri dari perusahaan pabrik dan perusahaan distributor. Pertumbuhan perusahaan juga dapat dilihat dari struktur organisasinya yang terpusat dan jelas. Tingkat pembagian kerja di setiap divisi memiliki konsentrasi yang tertulis dan terfokus. Bukan hanya itu, manajemen sumber daya manusianya juga merupakan orang-orang yang memiliki latar belakang dan kemampuan sesuai dengan bidangnya. Tenaga kerja dituntut mampu mengikuti semua aturan perusahaan dan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan.

PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru merupakan kantor cabang dari perusahaan induk Sinar Sosro yang berada di Tlogosari, Semarang, Jawa Tengah. Perusahaan ini adalah perusahaan distribusi dan penjualan dari produk-produk Sinar Sosro di wilayah Sumatera Barat, Riau dan Kepulauan Riau (KPW Sumbar dan Kepri). Sebagai kantor cabang, PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru memiliki seluruh sistem kerja yang sama dengan perusahaan induknya. Misi perusahaan induk sebagai perusahaan yang besar juga diterapkan dalam perusahaan ini. Namun, sebagai perusahaan cabang yang baru berkembang di wilayah Pekanbaru, PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru juga memiliki berbagai masalah dan kendala dalam perusahaannya. Berikut adalah salah satu masalah dalam pencapaian

target penjualan perusahaan pada PT. Sinar Sosro Pekanbaru:

Tabel I.1

Data Penjualan Wilayah Pekanbaru pada PT. Sinar Sosro Cab. Pekanbaru Tahun 2009 – 2013

Tahun	Target	Realisasi	Selisih	Persentase Pencapaian
2009	Rp. 8,298,220	Rp. 9,245,520	947,300	111%
2010	Rp. 9,022,800	Rp. 10,854,220	1,831,420	120%
2011	Rp. 11,151,400	Rp. 11,041,160	-110,240	99%
2012	Rp. 10,479,300	Rp. 9,979,320	-499,980	95%
2013	Rp. 10,808,460	Rp. 9,541,740	1,266,720	88%

*jumlah dalam puluh ribu rupiah

Sumber: PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru, 2014

Melihat Tabel I.1 menunjukkan bahwa jumlah realisasi dari target penjualan produk Sosro pada PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru mengalami beberapa perubahan dalam lima tahun belakangan. Dimulai dari tahun 2009, PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru mengalami keberhasilan dalam realisasi target penjualan, bukan hanya keberhasilan bahkan mengalami *surplus* sebesar 11% dari target yang seharusnya dicapai. Hal serupa juga terjadi ditahun 2010, dimana target penjualan produk Sosro pada PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru mengalami *surplus* sebesar 20% dari besar target yang seharusnya dicapai. Persentase *surplus* tahun 2010 lebih besar 9% dari surplus yang diperoleh ditahun 2009. Namun ketika perusahaan memasuki tahun berikutnya, yaitu tahun 2011 terjadi perubahan yang signifikan. Realisasi penjualan yang sebelumnya mengalami *surplus* tidak terjadi lagi. Jangankan memperoleh *surplus*, target penjualan produk pertahun pun tidak tercapai. Realisasi pencapaian target penjualan produk Sosro pada PT. Sinar Sosro Cabang

Pekanbaru di tahun 2011 ini adalah 99%, kurang 1% lagi dari target penjualan yang seharusnya. Hal ini tidak berhenti begitu saja, di tahun 2012 dan 2013 pun realisasi penjualan produk Sosro tetap tidak tercapai. Sebesar 95% di tahun 2012 dan 88% di tahun 2013, *minus* 5% dan minus 12% di masing-masing tahun.

Ketidakberhasilan dari realisasi pencapaian target penjualan produk Sosro pada PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru di atas menunjukkan bahwa di dalam manajemen perusahaan terjadi suatu masalah. Yang mana bukan hanya sekedar target perusahaan yang tidak tercapai, namun juga berdampak buruk bagi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan ke depan bahkan menyebabkan kerugian.

Meneliti ketidakberhasilan pencapaian target perusahaan ini disebabkan oleh berbagai faktor. Diantaranya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, teknik pemasaran yang tidak efektif, persaingan yang ketat, maupun sumber daya manusia yang tidak sesuai harapan.

Tabel I.2 Rekapitulasi Daftar Ketidakhadiran Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Cuti	Sakit	Tanpa Kabar	Izin
2009	84	507	86	9	9
2010	84	605	93	11	17
2011	84	804	112	15	18
2012	84	1008	135	20	21
2013	84	1008	146	23	26

*angka ketidakhadiran dalam hari
*karyawan tetap memiliki jatah cuti 12 kali dalam setahun

Sumber: PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru, 2014

Melihat Tabel I.2 menunjukkan rekapitulasi daftar ketidakhadiran kerja karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru dalam lima tahun terakhir, dimulai dari tahun 2009 sampai ke 2013. Ketidakhadiran karyawan dilihat dari empat kategori ketidakhadiran, yaitu cuti, sakit, tanpa kabar, dan izin. Secara keseluruhan keempat kategori ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Peningkatan ketidakhadiran karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru ini mengindikasikan bahwa kualitas kerja karyawan mengalami penurunan. Karyawan beranggapan bahwa jam kerja bukanlah sesuatu yang vital dan perlu diperhatikan. Untuk efek jangka panjang, tentu saja hal ini membawa dampak yang negative terhadap pekerjaan. Kualitas kerja yang menurun menyebabkan pekerjaan tidak selesai sesuai tenggat waktu, hasil kerja tidak sebaik yang diharapkan, dan dalam jangka panjang, tujuan-tujuan perusahaan pun tidak tercapai.

Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Yang menjadi fokus saat ini adalah faktor penilaian prestasi yang tidak dilaksanakan dengan baik. Penilaian prestasi yang buruk menciptakan kemungkinan kinerjanya juga buruk. Penilaian prestasi yang tidak dijalankan sesuai dengan Standar Penilaian Kinerja (SPK) yang telah diberlakukan secara umum di setiap perusahaan cabang PT. Sinar Sosro akan mengakibatkan adanya kesenjangan antar karyawan karna ada rasa ketidakadilan dalam penilaian yang terjadi. Padahal penilaian prestasi karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru yang saat ini karyawannya berjumlah 84 orang

bisa dikatakan tidak terlalu sulit untuk dilakukan. Dibutuhkan penilaian yang maksimal dan objektif, penilaian inilah yang kemudian menjadi dasar agar perusahaan mengetahui apakah karyawan sudah efektif bekerja atau belum sama sekali. Agar persaingan itu benar-benar sehat dan tidak ada istilah like dan dislike dalam melakukan penilaian maka diperlukan standar penilaian yang dapat mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk memperoleh prestasi yang kompeten dan yang mampu menyelaraskan antara jabatan, keahlian, dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

Penilaian prestasi karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru yang saat ini karyawannya berjumlah 84 orang bisa dikatakan tidak terlalu sulit untuk dilakukan. Dibutuhkan penilaian yang maksimal dan objektif, penilaian inilah yang kemudian menjadi dasar agar perusahaan mengetahui apakah karyawan sudah efektif bekerja atau belum sama sekali. Agar persaingan itu benar-benar sehat dan tidak ada istilah like dan dislike dalam melakukan penilaian maka diperlukan standar penilaian yang dapat mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk memperoleh prestasi yang kompeten dan yang mampu menyelaraskan antara jabatan, keahlian, dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja yang dilakukan PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru harus menunjuk orang-orang yang layak untuk menilai kinerja karyawan. Para penilai yang telah ditunjuk oleh perusahaan berpedoman kepada aturan-aturan

yang telah ditentukan dan disusun sedemikian rupa oleh perusahaan dalam bentuk suatu formulir penilaian yang di dalamnya berisikan tentang item-item yang akan dinilai berdasarkan golongan yang ada.

Penilaian prestasi bukan semata-mata untuk kepentingan perusahaan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri, yaitu sebagai informasi tentang kinerja karyawan selama ia bekerja sudah maksimal apa belum dan mampu memperbaiki kinerjanya di masa yang akan datang.

Untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan yang masih rendah perlu dilakukan pelatihan khusus karna sesungguhnya dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif saat ini sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki integritas tinggi, karna integritas tinggi tercermin pada kemampuan karyawan dalam mengejar target dan semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja yang tinggi dapat diciptakan dengan pemberian motivasi untuk melaksanakan tugas dan fungsi kerja karyawan sesuai jabatan dilingkup perusahaan. Atas dasar inilah penilaian prestasi kerja sangat penting untuk dilakukan. Penilaian prestasi kerja ini dimaksudkan untuk membantu karyawan agar secara terus-menerus berusaha memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas pokoknya. Penilaian prestasi kerja akan meningkatkan semangat dan produktivitas serta kinerja yang tinggi bagi karyawan apabila pelaksanaannya dilakukan dengan tepat.

Namun pada kenyataannya penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru belum

berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ada kecendrungan karyawan hanya rajin bekerja pada saat menjelang pemberian penilaian saja, atau pada saat pemimpin melakukan pengawasan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mencoba mengangkat hal tersebut menjadi suatu penelitian yang berjudul:

**“HUBUNGAN PENILAIAN
PRESTASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN
SEBAGAI SUATU EVALUASI
MANAJEMEN SDM
(Kasus PT. Sinar Sosro Cab.
Pekanbaru)”**

Perumusan Masalah

Adapun permasalahan yang penulis ingin teliti adalah mengenai hubungan penilaian prestasi dengan kinerja karyawan sebagai suatu evaluasi manajemen SDM (kasus PT. Sinar Sosro Cab. Pekanbaru). Dimana nantinya akan ditemukan suatu solusi yang dapat dijadikan tolak ukur bagi perusahaan yang bersangkutan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Bertitik tolak latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan diteliti, serta agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang diteliti, maka perlu adanya perumusan masalah sebagai berikut:

**”Apakah terdapat hubungan
antara penilaian prestasi dengan
kinerja karyawan (kasus PT. Sinar
Sosro Cab. Pekanbaru)?”**

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas penilaian prestasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan penilaian prestasi dengan kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru.
Manfaat yang ingin diperoleh peneliti dari penelitian ini antara lain:
 1. Sebagai bahan masukan bagi PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru dalam pemecahan masalah yang dihadapi dan evaluasi sehubungan dengan penilaian prestasi dan kinerja.
 2. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya tentang penilaian prestasi agar meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, untuk mengaplikasikan ilmu yang diterima selama berada di bangku perkuliahan.
 3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain, yang ingin melanjutkan penelitian ini, atau melakukan penelitian yang sama dengan objek yang berbeda.

Metode Penelitian

Data dan Sumber Data

- a. Data Primer: Data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yakni yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa

informasi tentang hubungan penilaian prestasi dengan kinerja karyawan.

- b. Data Sekunder: Data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu dari PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru yang meliputi data penjualan dalam 5 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2009 hingga tahun 2013, serta data gambaran umum perusahaan dan profil karyawan. Selain itu peneliti juga mengambil data-data yang relevan dari buku-buku literatur.

Metode Pengumpulan Data

- a. Kuesioner: Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternative jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya lebih mudah diolah, respon tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti.
- b. Wawancara: Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak perusahaan maupun pihak lain yang berkaitan dalam penelitian ini.

Metode Analisa Data

- a. Uji Validitas: Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006:168).

- b. Uji Reliabilitas: Reliabilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. (Arikunto, 2002:178).
- c. Analisis Korelasi *Spearman*: Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferesial, artinya statistik yang berkenaan dengan cara penarikan kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel untuk menggambarkan karakteristik atau ciri dari suatu populasi. Statistik inferesial ini juga dapat digunakan sebagai alat mencari kuatnya hubungan antara variabel yang diteliti melalui analisis korelasi spearman.
- d. Uji Signifikasi Individu (uji t): Digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Penilaian Prestasi Karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru

Semangat kerja yang tinggi dapat diciptakan dengan pemberian motivasi untuk melaksanakan tugas dan fungsi kerja karyawan sesuai jabatannya dilingkup perusahaan. Atas dasar inilah penilaian prestasi kerja sangat penting untuk dilakukan. Penilaian prestasi kerja ini dimaksudkan untuk membantu karyawan agar secara terus-menerus

untuk berusaha memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas pokoknya. Penilaian prestasi kerja akan meningkatkan semangat dan produktivitas serta kinerja yang tinggi bagi karyawan apabila pelaksanaannya dilakukan dengan tepat.

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan maka berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pelaksanaan rekapitulasi hasil penelitian pada tabel III.8 berikut ini:

Tabel III.8
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penilaian Prestasi Pada Karyawan Sinar Sosro Cabang Pekanbaru

	Indikator	Kategori Jawaban					Skor	Jumlah Responden
		SS	S	R	TS	STS		
1	Pementuan Standar Penilaian	28 32,7%	50 59,5%	5 6,6%	1 1,2%	0 0	1434	84 100%
2	Pengukuran Prestasi Kerja	16 19,3%	51 60,1%	13 15,8%	3 3,6%	1 1,2%	1320	84 100%
3	Umpan Balik	19 23,2%	48 57,45%	15 17,55%	2 1,8%	0 0	1351	84 100%
	Jumlah Rata-rata Persentase	63 21 25%	149 49 59,1%	33 11 13,1%	6 2 2,4%	1 1 0,4%	4095	252 84 100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2014

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel III.8 dapat diketahui melalui 12 item pernyataan bahwa penilaian responden terhadap penilaian prestasi memperoleh skor 4095 dan berada pada garis interval antara nilai 3429-4235 yang berada pada kategori setuju. Hal ini menandakan bahwa penerapan penilaian prestasi kerja pada karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru dinilai setuju, disebabkan karena penerapan penilaian prestasi

dianggap merupakan hal yang penting bagi perusahaan sebagai suatu evaluasi terhadap kerja karyawan yang dilakukan selama ini. Apabila penilaian prestasi berjalan dengan baik maka hasil-hasil penilaian ini akan menjadi tolak ukur yang baik pula untuk melaksanakan suatu kebijakan-kebijakan kerja terkait perbaikan kerja karyawan yang pada akhirnya membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Banyak hal yang menyebabkan kinerja yang buruk, diantaranya, kemampuan pribadi, kemampuan manajemen, kesenjangan proses, masalah lingkungan, situasi pribadi dan motivasi. Dalam hal ini sedang dicari keterkaitannya dengan penilaian prestasi yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan maka berikut ini adalah tanggapan responden mengenai rekapitulasi kinerja karyawan pada tabel III.13 berikut ini:

Tabel III.13
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan Sinar Sosro (Persero) Cabang Pekanbaru

No	Sub Variabel	Kategori Jawaban					Skor	Jumlah Responden
		SS	S	R	TS	STS		
1	Mutu pekerjaan	20 23,8%	51 60,7%	10 12,7%	2 2,4%	1 0,4%	1021	84 100%
2	Inisiatif	19 23%	50 58,7%	13 15,9%	2 2,4%	0	1014	84 100%
3	Kehadiran	21 24,2%	47 57,5%	8 10,3%	4 4%	4 4%	993	84 100%
4	Pengetahuan kerja	21 25,8%	52 62,3%	9 9,9%	2 2%	0	1038	84 100%
	Jumlah	81	200	40	10	5		336
	Rata-rata	21	50	10	2	1	4066	84
	Persentase	24,1%	59,5%	11,9%	3%	1,5%		100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2014

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel III.13 dapat diketahui melalui 12 item pernyataan bahwa penilaian responden terhadap kinerja karyawan memperoleh skor 4066 dan berada pada garis interval antara nilai 3429-4235 yang berada pada kategori setuju. Skor ini menandakan bahwa kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru berada pada nilai setuju, hal ini disebabkan karena mutu pekerjaan yang baik, inisiatif dalam bekerja yang tinggi, kehadiran yang sesuai dengan disiplin waktu yang telah ditetapkan perusahaan, serta pengetahuan kerja yang cukup, mengindikasikan bahwa hal inilah yang akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja atau kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru .

ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sampai sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk

mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r-hitung* yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r-tabel*.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 84 orang, maka nilai *r-tabel* dapat diperoleh melalui dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (degree of freedom)} = n - 2.$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

n = jumlah responden

2 = variabel yang dikorelasikan

Jadi: $df = 84 - 2 = 82$, pada tingkat kemaknaan 5%, didapat *r-tabel* = 0,214.

Tabel III.14 Hasil Uji Validitas Kuesioner

No	r-hitung		r-tabel	Keterangan
	Penilaian Prestasi	Kinerja		
1	0,371	0,219	0,214	Valid
2	0,391	0,467	0,214	Valid
3	0,260	0,538	0,214	Valid
4	0,534	0,224	0,214	Valid
5	0,514	0,346	0,214	Valid
6	0,506	0,366	0,214	Valid
7	0,473	0,380	0,214	Valid
8	0,568	0,339	0,214	Valid
9	0,350	0,219	0,214	Valid
10	0,428	0,296	0,214	Valid
11	0,412	0,582	0,214	Valid
12	0,271	0,394	0,214	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2014

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS 16 menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel* sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas. Hasil analisis

selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 2.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Pengujian dilakukan terhadap pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang pada kelompok yang sama dan dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS yang merupakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Dalam pengolahan data yang dibagikan ke responden, berikut hasil dari *reability statistics*:

Tabel III.15 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria / Nilai Batas	Keterangan
1	Penilaian Prestasi	0,819	0,60	Reliabel
2	Kinerja	0,816	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2014

Dari tabel III.16 diatas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 2.

Analisis Korelasi Spearman

Analisis korelasi spearman digunakan sebagai alat mencari kuatnya hubungan antara variabel yang diteliti. Analisa korelasi spearman dilakukan dengan bantuan

SPSS yang merupakan fasilitas untuk mengukur korelasi.

Tabel III.16

Correlations			Prestasi	Kinerja
Spearman's rho	Prestasi	Correlation Coefficient	1.000	.562**
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	84	84
	Kinerja	Correlation Coefficient	.562**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Data Olahan SPSS, 2014

Dari table *Correlations* yang merupakan keluaran dari program SPSS di atas didapatkan nilai koefisien sebesar 0,562. Berdasarkan ketetapan interpretasi koefisien korelasi:

III.17

Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisian	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Hubungan sangat rendah
0,20-0,399	Hubungan rendah
0,40-0,599	Hubungan sedang
0,60-0,799	Hubungan kuat
0,80-1,000	Hubungan sangat kuat

Sumber: Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2004, Hal. 183

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi (x) dan kinerja karyawan (y) memiliki hubungan yang sedang.

Pengujian secara Individu(Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan variabel independen (x) dengan variabel dependennya (y), yaitu seberapa jauh hubungan penilaian prestasi dengan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan t

hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada hubungan variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

H_a : Terdapat hubungan variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Dengan keputusan :

Jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima

Jika t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima

Untuk mengetahuinya, ketentuan $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (df) = $84 - 2 = 82$, dan t tabel adalah sebesar 3,280. Dan t hitung dalam penelitian ini sebesar 8,341. Karena t hitung $> t$ tabel = $8,341 > 3,280$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya hipotesis dalam penelitian "Hubungan Penilaian Prestasi Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Suatu Evaluasi Manajemen SDM (Kasus PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru)" dapat diterima.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa setiap pelaksanaan penilaian prestasi pada PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Pelaksanaan penilaian prestasi yang optimal memiliki hubungan positif pada kinerja karyawan. Sedangkan pelaksanaan penilaian prestasi yang tidak optimal memiliki pengaruh yang negatif pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Setelah tahap demi tahap dalam penelitian skripsi yang berjudul "Hubungan Penilaian Prestasi Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Suatu Evaluasi Manajemen SDM (Kasus PT. Sinar Sosro

Cabang Pekanbaru)” telah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

1. Pelaksanaan penilaian prestasi pada PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru sudah berjalan secara efektif. Artinya pelaksanaan penilaian prestasi karyawan sudah mempertimbangkan aspek penentuan penilaian standar kerja yang jelas, pelaksanaan pengukuran prestasi kerja yang dapat diterima oleh karyawan, dan pemberian umpan balik yang dapat memotivasi karyawan. Namun demikian masih ada beberapa karyawan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan dikarenakan karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam melaksanakan ketentuan penilaian prestasi tersebut.
2. Secara keseluruhan kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru sudah berjalan dengan maksimal. Kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk diwujudkan. Namun masih ada beberapa karyawan yang belum maksimal dalam meningkatkan kinerjanya yang berkaitan dengan mutu pekerjaan, inisiatif, kehadiran dan pengetahuan kerja.
3. Setelah dilakukan analisis korelasi *spearman* diketahui bahwa penilaian prestasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan Sinar Sosro Cabang Pekanbaru. Melalui pengujian Uji-t, juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini bahwa variabel penilaian prestasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan Sinar Sosro Cabang Pekanbaru dapat diterima. Hal ini berarti jika

semakin baik penilaian prestasi maka akan semakin baik pula kinerja, demikian sebaliknya.

SARAN

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan menyangkut penilaian prestasi dengan kinerja karyawan Sinar Sosro Cabang Pekanbaru yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru harus terus meningkatkan efektifitas pelaksanaan penilaian prestasi kerja melalui penentuan standar penilaian, pengukuran prestasi kerja, dan pemberian umpan balik.
2. PT. Sinar Sosro Cabang Pekanbaru harus terus meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan peningkatan kualitas kerja, inisiatif karyawan, kehadiran karyawan dan meningkatkan pengetahuan kerja karyawan.
3. Dengan penerapan pelaksanaan penilaian prestasi yang tepat, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan karyawannya sehingga karyawan dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang tinggi sehingga pada akhirnya bisa mendukung pencapaian tujuan utama perusahaan, yaitu pencapaian tingkat profitabilitas yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI. Jakarta :RinekaCipta.

- Astrini, Resky. 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar*.
- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Afabeta.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh, Jilidke satu*. Jakarta: Indeks.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gitosudarmo, Indriyodan Drs. I NyomanSudita, M.M. 1997. *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE-Universitas Janabadra.
- Gustiyah, Raikan. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Kantor Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan*. Tesis.
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, S. P. Malayu, H. Drs. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Melayu, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: BumiAksara.
- Juliani. 2007. *Pengaruh Penilaian Prestasi Terhadap Kinerja Pelaksana di Instalansi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan*.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 1*. Jakarta: Erlangga.
- Malthus, Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Mas Agung.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: CV. Agung Mas.
- Manullang, M danMarihot AMH Manullang. 2000. *Manajemen Personalia, EdisiKetiga*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Riduwan, danSunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung :Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung :RefikaAditama.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Penilaian Kinerja dan Aplikasinya*. Jakarta: RinekaCipta.
- Sirait, Juliana M. 2008. *Pengaruh Penilaian Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dahlia Dewantara Medan*.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian*. Bandung:Mundur Maju.
- Sugiono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Cetakan Pertama*. Bandung:Alfabeta.
- Syafruddin, Alwi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan*

Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja
Grafindo Persada.
Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen
Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan, Edisi Pertama,
Cetakan Kedua*. Penerbit:
Raja Grafindo Persada.